



UNIVERSITAS INTERNASIONAL
SEMEN INDONESIA

SKRIPSI – MG1SK46

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH
SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK**

**Oleh:
MOCH FADIL MUSOFI
NIM: 1011810055**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si., IPU.**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
TAHUN 2023**



UNIVERSITAS INTERNASIONAL
SEMEN INDONESIA

SKRIPSI – MG1SK46

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH
SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK**

**Oleh:
MOCH FADIL MUSOFI
NIM: 1011810055**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. GATOT KUSTYADJI, S.E., M.Si., IPU**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
TAHUN 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH
SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen (S.M.)

Pada

Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi S-1 Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Internasional Semen Indonesia

Oleh :

MOCH FADIL MUSOFI

1011810055

DEWAN PENGUJI

1. Mirza Dwinanda Ilmawan, S.E., M.M.

NIP. 8816231

Penguji 1

(.....)

2. Alfina, S.M., M.M.

NIP. 9017255

Penguji 2

(.....)

Disetujui Oleh Pembimbing Skripsi

1. Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si., IPU.

NIP. 6320331

Pembimbing

(.....)

Gresik, 24 Juli 2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Internasional Semen Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Fadil Musofi
NIM : 1011810055
Program Studi : S-1 Manajemen
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Internasional Semen Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Internasional Semen Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Gresik

Pada tanggal : 24 Juli 2023



Yang menyatakan
(Moch Fadil Musofi)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Moch Fadil Musofi

NIM : 1011810055

Tanda Tangan :

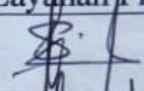
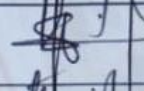
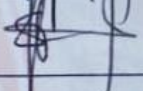


Tanggal : 24 Juli 2023



LEMBAR HASIL FINAL DETEKSI PLAGIASI SKRIPSI

Nama : Moch Fadil Musofi
NIM : 1011810055
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadji., S.E., M.Si., IPU
Periode Skripsi : 2023
Alamat Email : moch.musofi18@student.uisi.ac.id

Tanggal	Deteksi Plagiasi	Persentase Deteksi Plagiasi	TTD Staf Layanan Program Studi
3 juli 2023	1	54%	
11 juli 2023	2	31%	
15 Agustus 2023	3	29%	

Gresik, 24 Juli 2023
Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si., IPU
NIDN. 0725076302

Keterangan:

1. Batas maksimal persentase deteksi plagiasi 30%
2. Lakukan **pengecekan plagiasi final** sebelum melakukan upload ke repository
3. Scan lembar hasil deteksi plagiasi diletakkan setelah halaman pernyataan orisinalitas skripsi.
4. File cetak asli dikumpulkan di Perpustakaan dengan Lembar Pengesahan Skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan ridhonya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat” dengan baik dan lancar. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari zaman yang gelap menuju zaman yang terang benderang. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) Departemen Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia. Penulis mengucapkan terima kasih kepada segala pihak yang banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, terima kasih diucapkan kepada:

1. Allah SWT, yang mana dengan ridhonya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan lancar.
2. Ibu Lisa Risfana Sari, S.Si., M.Si. selaku dosen wali yang telah mendampingi dan memberikan arahan yang baik kepada penulis.
3. Bapak Dr. Ir. Gatot Kustiyadji, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, solusi, semangat, dan motivasi dalam mengarahkan penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak dan diberikan keberkahan untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat.
4. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Universitas Internasional Semen Indonesia, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya, mendidik, memotivasi, dan membawa perubahan yang baik terhadap penulis selama masa studi.
5. Keluarga besar saya tercinta, Bapak Suprayitno, Ibu Sumarmi, Aditya Eko Prabowo, Sri Wahyuni yang telah memberikan ridho, do'a restu, dukungan, nasihat, dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Serta teman-teman dekat saya yang telah memberikan ridho, dukungan, nasihat, dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada pembimbing dan Manajer BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi diri sendiri dan semua orang serta dapat menjadi referensi penelitian di masa yang akan datang.

Gresik, 24 Juli 2023

Penulis



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS AMANAH
SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK**

Nama : Moch Fadil Musofi
NIM : 1011810055
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Gatot Kustiyadi, S.E., M.Si., IPU.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan cara perolehan data melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu perusahaan BPRS Amanah Sejahtera yang berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan sample jenuh. Hasil perolehan data dilakukan pengolahan melalui software *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) untuk membuktikan hasil penelitian. Dari hasil analisis data yang diperoleh, diketahui bahwa secara bersama - sama variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik yang mana setiap peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi kerja maka hal itu mengakibatkan produktivitas akan meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT BPRS AMANAH SEJAHTERA GRESIK
HEAD OFFICE***

By : Moch Fadil Musofi
Student Identity Number : 1011810055
Supervisor : Dr. Ir. Gatot Kustiyadi, S.E., M.Si., IPU

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and motivation on employee work productivity at BPRS Amanah Sejahtera, Gresik Head Office. The approach used in this study is quantitative by means of obtaining data through questionnaires. The population in this study is BPRS Amanah Sejahtera, which consists of 45 employees using a saturated sample. The results of the data acquisition were processed through the Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) software to prove the research results. From the results of the analysis of the data obtained, it is known that together the variables of work discipline and work motivation have a joint effect on the work productivity of BPR Syariah Amanah Sejahtera Gresik Head Office employees where every increase in work discipline and motivation work, this will increase productivity.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Produktivitas	6
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	6
2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	7
2.2 Disiplin Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	9
2.3 Motivasi Kerja	10
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.4 Penelitian Terdahulu	11
2.5 Kerangka Pemikiran	13
2.6 Hipotesis Penelitian	14
2.6.1 Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y). 14	

2.6.2	Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	14
2.6.3	Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y)	15
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	16
3.1	Metode Penelitian	16
3.2	Lokasi Penelitian	16
3.3	Populasi Dan Sapel	16
3.3.1	Populasi	16
3.3.2	Sampel	17
3.4	Data Penelitian	17
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	17
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	17
3.5	Variabel Penelitian	18
3.6	Definisi Operasional Variabel	19
3.7	Uji Instrumen	21
3.7.1	Uji Validitas	21
3.7.2	Uji Reliabilitas	21
3.8	Metode Analisis Data	22
3.8.1	Analisis Data Deskriptif	22
3.8.2	Pengujian Asumsi Klasik	22
3.8.3	Normalitas	22
3.8.4	Uji Multikolinearitas	23
3.8.5	Uji Heteroskedastisitas	23
3.9	Uji Hipotesis	24
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	24
3.9.2	Uji Kofisien Determinasi	24
3.9.3	Uji Simultan (Uji F)	24
3.9.4	Uji Parsial (Uji T)	25
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	26
4.2	Karakteristik Responden	27
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27

4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	27
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	28
4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	29
4.3.1	Variabel Displin Kerja (X_1)	29
4.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	31
4.3.3	Variabel Produktivitas (Y).....	33
4.4	Deskripsi Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	35
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	37
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	37
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	37
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	38
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	40
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
4.6.2	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	41
4.6.3	Hasil Uji Signifikansi Hasil Uji Simultan (Uji F).....	42
4.6.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi	43
4.7	PEMBAHASAN	44
4.7.1	Pengaruh Displin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.....	44
4.7.2	Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.....	45
4.7.3	Pengaruh Displin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.....	46
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Saran Penelitian.....	49
5.2.1	Bagi BPRS Amanah Gresik.....	49

5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya:.....	50
LAMPIRAN	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Pada BPRS Amanah Sejahtera Bulan Januari - Mei 2023	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1	Definisi Operasional	19
Tabel 4.1	Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....	27
Tabel 4.2	Jumlah responden berdasarkan usia.....	27
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	28
Tabel 4.4	Penilaian Analisis Deskriptif	29
Tabel 4.5	Deskripsi variabel disiplin kerja	29
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	31
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Produktivitas	33
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	36
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel 4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	40
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	42
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	13
Gambar 2.2 Model Penelitian	14
Gambar 4.1 Logo BPRS Amanah Sejahtera	26
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft kuesioner penelitian	54
Lampiran 2 Hasil uji SPSS.....	58



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi masih menimbulkan berbagai isu terkait sumber daya manusia, yang menjadi fokus sentral bagi perusahaan dalam menjaga produktivitas dan efisiensi kerja para pegawai. Perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam mengelola serta mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul. Peningkatan profitabilitas perusahaan dapat terjadi ketika karyawan berkinerja optimal, yang mana hal ini juga berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai berbagai target yang ditentukan (Dan et. al., 2020).

Bidang manajemen sumber daya manusia adalah cabang khusus yang mendalami interaksi dan peran individu dalam suatu struktur organisasi. Ini muncul akibat tanggung jawab manajemen sumber daya manusia perihal mengelola anggota tim organisasi, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dan memastikan kebahagiaan karyawan. Oleh sebab itu, tugas perusahaan adalah mengatur kelompok karyawan dengan strategi menghasilkan harmoni yang ideal bagi karyawan serta kepentingan perusahaan itu sendiri. Ketika perusahaan tidak melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan benar, hal ini mengakibatkan kerugian finansial dan merusak reputasi perusahaan, karena terkesan perusahaan tidak bisa mengatur sumber daya manusia yang unggul serta ahli (Marianus Subianto 1, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja yang unggul menjadi kelebihan kompetitif perusahaan. Kesuksesan ini sangat bergantung pada semangat Perusahaan, serta dapat terwujud oleh adanya motivasi tinggi dan kedisiplinan kerja yang optimal dari anggota tim (Christian, 2020). Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah kedisiplinan karyawan, entah secara langsung maupun tidak. Gejala ini bisa dipicu oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan fisik dan mental, kekurangan semangat, serta berbagai faktor lain yang kerap dihadapi oleh karyawan, terutama yang telah lama bekerja di perusahaan. Selain itu, faktor yang memiliki pengaruh terhadap

produktivitas pegawai, misalnya adalah tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Produktivitas kerja merujuk pada perbandingan hasil dengan faktor-faktor produksi yang digunakan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkatkan kapabilitas mereka, ini akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Kapabilitas ini akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara optimal, dan produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka (Santoni & Suana, 2018). Menurut Febriyanti et. al. (2022), Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dan output kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu karyawan yang tingkat produktivitas kerjanya tinggi dan karyawan yang produktivitas kerjanya rendah. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi lebih aktif, produktif, serta kerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah menunjukkan kinerja dibawah standar dan bekerja secara pasif. Jadi, produktivitas kerja sangat penting untuk sebuah perusahaan.

Tingkat kedisiplinan yang tinggi diperlukan agar karyawan dapat secara efektif mengemban tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, serta untuk mentaati peraturan kedisiplinan yang ada di perusahaan. Peraturan yang diterapkan di perusahaan mencakup elemen-elemen seperti kehadiran yang teratur, menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, dan ketentuan bahwa karyawan dilarang meninggalkan area kerja tanpa alasan yang sah dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah sikap mental dan kemauan seseorang untuk mengindahkan segala aturan yang diberlakukan oleh perusahaan serta norma-norma sosial. Tingkat kedisiplinan ini mencerminkan seberapa besar seseorang menganggap serius tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Motivasi kerja ialah salah satu contoh elemen yang berdampak pada tingkah laku manusia. Motivasi dikenal sebagai pendorong, ambisi, atau kebutuhan-kebutuhan yang mendorong individu memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk merespon serta memenuhi dorongan batin mereka, yang akhirnya mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan cara tertentu yang mengarah pada hasil yang

maksimal. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai yang sangat signifikan. Ini karena biasanya produktivitas para pegawai akan meningkat apabila perusahaan memberikan dukungan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada BPRS Amanah Sejahtera Bulan Januari - Mei 2023

2023 Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi tidak hadir /bulan					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
Januari	49	25	9	2	2	13	27	20	41
Februari	47	23	7	1	5	13	28	11	23
Maret	47	25	4	0	10	14	30	8	17
April	45	18	3	1	9	13	29	5	11
Mei	45	25	2	2	3	7	16	6	13

Dari tabel 1.1, secara keseluruhan dapat dilihat adanya kasus pelanggaran disiplin di BPR Syariah Amanah Sejahtera mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei. Seperti pada bulan Januari total karyawan yang absen sebanyak 13 dengan persentase 27%, serta karyawan yang terlambat sebanyak 20 dengan persentase 41%. Pada bulan Februari, jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 13 dengan persentase 28% dan pegawai yang terlambat adalah 11 orang dengan persentase 23%. Terjadi peningkatan pada bulan Maret, yang mana jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 14 dengan persentase 30% dan keterlambatan sebanyak 8 dengan persentase 17%. Pada bulan April, karyawan yang tidak hadir adalah 13 dengan persentase 29% dan yang terlambat sebanyak 5 dengan persentase 11%. Pada bulan Mei, terdapat penurunan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 7 dengan persentase 16% dan yang terlambat sebanyak 6 dengan persentase 13%.

Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat yang bergerak di bidang perbankan yang memberikan pelayanan tabungan maupun pendanaan untuk pengusaha kecil dan menengah di Jawa Timur. Seiring dengan perkembangan zaman yang terus berjalan dan banyaknya lembaga perbankan yang hadir di Gresik, terutama di sektor perbankan, posisi BPRS Amanah Sejahtera semakin terhadap persaingan yang semakin ketat. Meskipun demikian, terkait dengan beberapa isu yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat di Gresik masih belum optimal seperti, 1. Minimnya dorongan yang bertujuan meningkatkan semangat kerja

karyawan, 2. Banyak karyawan yang belum berhasil mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat yang diatur, 3. Pegawai sering meninggalkan kantor selama jam kerja dan tanpa adanya hubungan dengan tugas yang sedang mereka jalankan, 4. Masih terdapat banyak karyawan yang telat masuk kerja.

Berdasarkan penelitian berikut, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja. Studi yang dijalankan oleh Nasem et. al. (2018), mengungkapkan motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan secara positif dan signifikan. Lalu hasil dari peneliti Dan et. al. (2020), mengungkapkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian hasil dari peneliti Kustini & Sari, (2020) juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berkontribusi positif dan berarti terhadap tingkat produktivitas. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan dan semangat kerja menjadi salah satu opsi penyelesaian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berlandaskan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis memiliki minat untuk menjalankan penelitian yang berjudul, **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH AMANAH SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, dapat diasumsikan rumusan masalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil temuan dari studi ini diharapkan mampu memberikan beragam manfaat, diantaranya:

1. Sebagai bagian dari penyelesaian studi S1 Manajemen, penulis melaksanakan tugas akhir ini untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk peneliti lain yang berminat, studi ini dapat menjadikan bahan referensi dan pembanding bagi mereka yang memiliki keinginan melakukan penelitian serupa pada bidang atau perusahaan yang sama.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan dan pertimbangan yang berharga perihal pengambilan keputusan terkait implementasi kebijakan mengembangkan sumber daya manusia yang efektif.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas

Produktivitas mengacu pada hasil kerja yang mencapai efisiensi yang baik dengan memaksimalkan penggunaan sumber-sumber masukan (input) secara efektif. Pengukuran produktivitas juga melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan dan waktu yang diperlukan untuk mencapai prestasi tersebut. Apabila efisiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka tingginya produktivitas pun akan tercapai. Namun, ketika efisiensi dan efektifitas kurang optimal, ini mengindikasikan adanya kekeliruan dalam manajemen, yang berakibat pada karyawan tidak mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan (Junianti et. al. 2020).

Anoraga (2016:175) dalam perspektif ekonomis berpendapat bahwa, “produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya”. Umumnya, produktivitas kerja diuraikan sebagai kapasitas untuk mengoptimalkan pencapaian kinerja karyawan, yang dinilai melalui pemanfaatan sumber daya yang ada pada tiap individu (Damayanti & Syahrian, 2022).

Schermerharn yang dikutip oleh Busro (2018), menjelaskan bahwa produktivitas merujuk pada hasil penilaian terhadap kinerja yang mempertimbangkan penggunaan sumber daya, termasuk tenaga manusia. Bukit et al. (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja muncul sebagai sebab dari kualifikasi kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai untuk mencapai hasil yang paling optimal, dan dalam pelaksanaannya, manusia memiliki peranan yang signifikan dalam produktivitas kerja (Rachman et. al. 2022).

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam usaha peningkatan produktivitas kerja pegawai, perusahaan perlu memerhatikan elemen-elemen yang mungkin memengaruhi efektifitas pekerjaan mereka. Adanya konsep-konsep teoritis yang berbicara tentang elemen-elemen

yang bisa memengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Salah satu dari pandangan para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan disajikan di bawah ini.

Elemen-elemen yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), Rachman et. al. (2022), di antaranya:

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan Kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan social
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

2.1.3 Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sutrisno (2017), dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan, terdapat indikator-indikator yang perlu dipertimbangkan, yakni:

1. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini merupakan kapabilitas untuk menunaikan tugas-tugas. Kapabilitas seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dikuasai dan tingkat profesionalisme menjalankan tugas. Hal ini mampu menyediakan daya yang bertujuan untuk mengatasi tanggung jawab yang diamanahkan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Hal ini adalah bagian dari upaya meningkatkan hasil yang didapat. Hasil ialah elemen yang memberikan pengalaman positif, baik bagi pelaku tugas

maupun pihak lain sebagai penerima hasil dari pekerjaan tersebut. Karenanya, usaha dengan tujuan mengoptimalkan produktivitas kerja memiliki dampak yang relevan bagi semua pihak yang terkait dalam sebuah pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Hal ini ialah inisiatif untuk mencapai perbaikan dibandingkan sebelumnya. Indikator ini bisa diamati melalui semangat kerja dan perolehan hasil dalam satu hari, yang selanjutnya menjadi pembanding dengan prestasi pada hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Konsisten dalam upaya untuk mengembangkan kualitas kerja melalui peningkatan diri. Pengembangan diri bisa diarahkan melalui memperhatikan tantangan dan juga harapan yang muncul dalam situasi kerja. Dalam situasi yang penuh tantangan, pentingnya pengembangan diri menjadi lebih jelas. Di samping itu, harapan untuk menjadi lebih baik pun memiliki dampak yang kuat terhadap hasrat pegawai untuk meningkatkan ketrampilan mereka.

5. Mutu

Mutu yang dimaksud adalah konsistensi dalam usaha peningkatan kualitas yang telah tercapai sebelumnya. Kualitas ialah hasil pekerjaan yang mencerminkan standar kerja seorang karyawan. Dengan demikian, langkah untuk meningkatkan kualitas memiliki tujuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik, yang mana akan bermanfaat besar bagi perusahaan serta diri individu tersebut.

6. Efisiensi

Efisiensi mengacu pada perbandingan antara hasil dan semua sumber daya yang dikerahkan. Masukan beserta keluaran adalah elemen-elemen produktivitas yang memiliki dampak kuat pada karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk hal yang besar terhadap semua tanggung jawab yang sudah dibagikan kepada pihak yang bersangkutan. Tingkat disiplin kerja yang positif terlihat dari rasa tanggung jawab yang signifikan dari seseorang karyawan

tersebut. Menurut Sinambela et. al. (2021), disiplin kerja didefinisikan sesuatu yang digunakan bagi pimpinan perusahaan dalam menjalin komunikasi dengan para pegawai, sebagai bentuk usaha untuk memperkuat tingkat kesadaran dan keinginan individu untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial yang ada.

Sedangkan ada pendapat dari Ferawati (2017) yang mengatakan disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan hal-hal yang dilakukan seseorang yang sejalan dengan ketentuan organisasi, diperlukan kesadaran individu agar tidak terjadi kelalaian, penyimpangan, atau kecerobohan pada saat melaksanakan tugas (Hadi & Irbayuni, 2021).

Dapat disarikan dari pandangan di atas adalah bahwa disiplin kerja berkaitan dengan individu yang bertanggung jawab atas apa yang diamanahkan oleh atasan, serta sikap dan tingkah laku tidak melanggar peraturan.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Rivai Wahid et. al. (2019), di antaranya yaitu:

1. Kehadiran

Aspek ini menjadi dasar penting dalam mengevaluasi tingkat kedisiplinan, dan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang rendah biasanya menghadapi kendala.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang patuh pada peraturan kerja tidak mungkin mengabaikan langkah-langkah kerja dan menjalankan panduan serta aturan yang telah diamanahkan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Aspek ini bisa diperhatikan melalui rasa tanggung jawab yang besar dari karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai dengan tingkat kewaspadaan tinggi cenderung berjaga-jaga, mengambil langkah dengan cermat, dan menunjukkan ketelitian yang tinggi dalam menjalankan tugas, serta berusaha untuk menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi produktivitas, namun terjadi inkonsistensi antara harapan dan realitas yang dirasakan oleh karyawan dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja. Kondisi ini terutama terjadi ketika gaji yang mereka terima jauh lebih rendah dari standar upah minimum regional (UMR). Di samping itu, mereka berkeinginan untuk bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman (Christian, 2020).

Sedarmayanti (2017:154) berpendapat bahwa motivasi kerja yakni tahap yang berkenaan dengan kekuatan, arah, dan keuletan individu dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi (Damayanti & Syahrian, 2022). Menurut pandangan yang disampaikan oleh Liang Gie dalam Damayanti (2016), motivasi diartikan sebagai tanggung jawab manajer perihal menginspirasi, memberi semangat, serta mendorong individu lain, khususnya para pegawai, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Dapat disimpulkan dari di atas bahwa setiap karyawan memiliki motivasi tinggi karna adanya gaji tinggi bisa menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan adanya motivasi manajer bisa memberikan inspirasi dan semangat untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Sesuai dengan pandangan Sastrohadiwiryo (2013:119), sikap mental dan keadaan psikologis yang melekat pada manusia adalah hal yang berpengaruh dalam memberikan dorongan, mengarahkan perilaku, dan memotivasi tindakan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan tanpa mengganggu keseimbangan. Oleh karena itu, indikator-indikator pengukur motivasi kerja karyawan diuraikan menjadi:

1. Kinerja (Achievement)
2. Penghargaan (Recognition)
3. Tantangan (Challenge)
4. Tanggung Jawab (Responsibility)
5. Pengembangan (Development)

6. Keterlibatan (Involvement)
7. Kesempatan (Opportunity)

2.4 Penelitian Terdahulu

Nasem et. al. (2018) Meneliti tentang adanya dampak pelatihan dan motivasi terhadap efektivitas kinerja staf pendidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staff kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. Sampel dalam studi ini diambil dari total sampling. Hasil dari penelitian ini menggambarkan pengaruh positif pelatihan terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang.

Dan et. al. (2020) meneliti tentang produktivitas kerja karyawan dilihat dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing. populasi pada studi ini yaitu berjumlah 975 karyawan. Peneliti mengambil sampel melalui rumus slovin. Jumlah sampel yang di ambil ialah 100 responden. Hasil dari studi ini variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berdampak positif secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

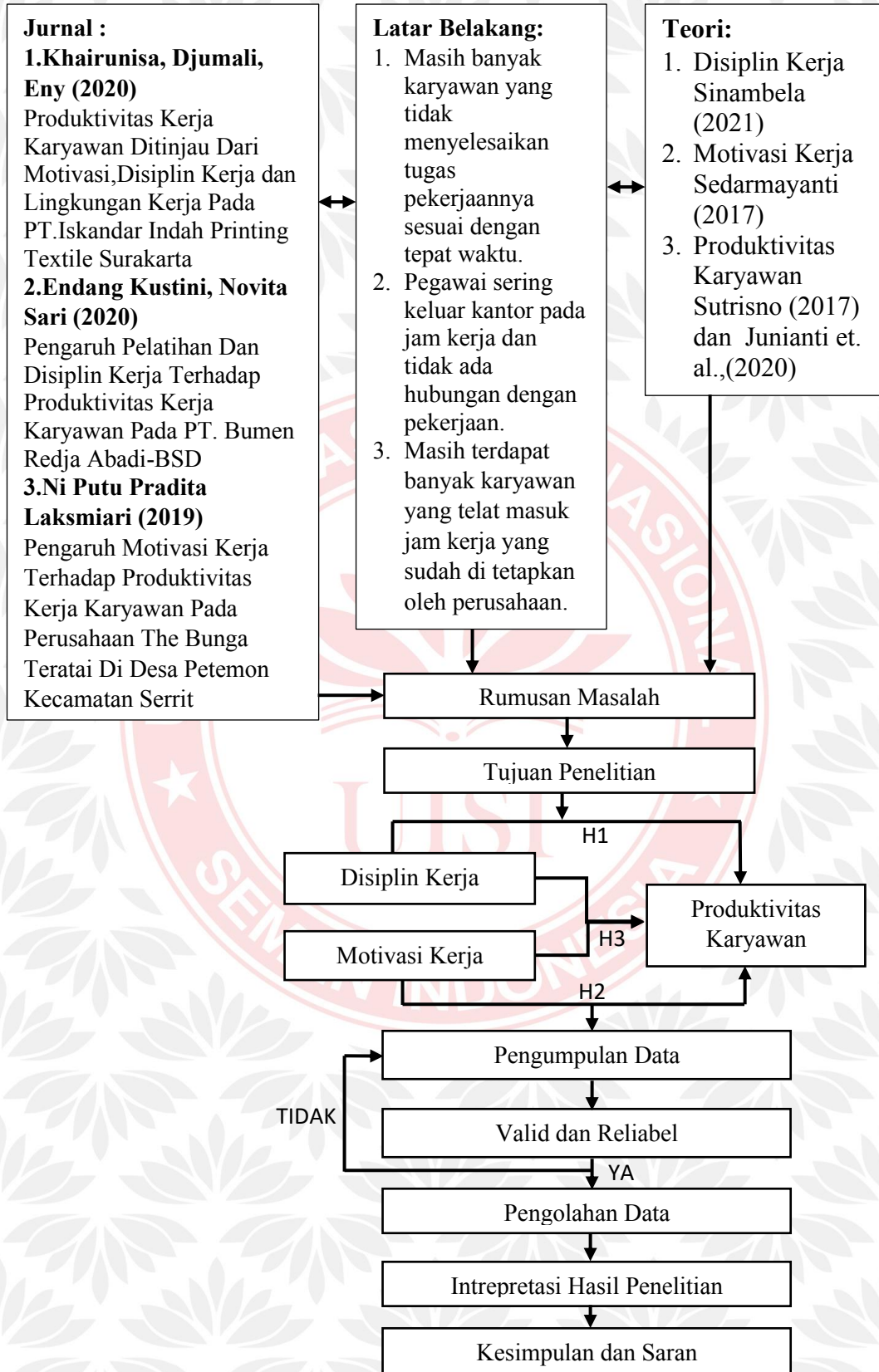
Kustini & Sari, (2020) meneliti tentang dampak pelatihan dan disiplin kerja terkait produktivitas kerja pegawai PT. Bumen Redja Abadi-BSD. Populasi pada studi ini berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel dalam studi ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karya.

Putu (2019) meneliti tentang dampak motivasi kerja terkait kinerja efisiensi para pegawai di Perusahaan Teh Bunga Teratai, Desa Petemon, Kecamatan Serrit. Populasi pada studi ini yakni berjumlah 30 orang. Dalam studi ini, sampel diambil dengan cara metode kuisioner. Hasil dari studi ini motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

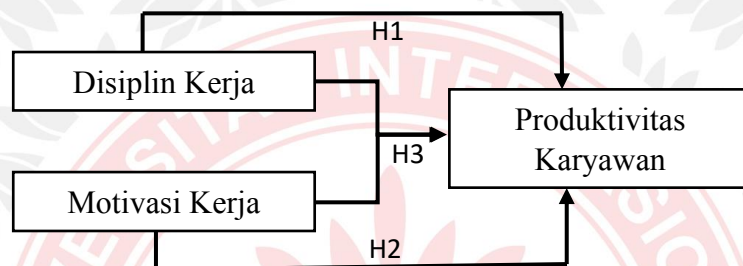
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Nasem et. al. (2018)	“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang”	Pelatihan (X ₁) Motivasi (X ₂) Produktivitas (Y)	Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan sedangkan Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang
2	Dan et. al. (2020)	“Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”	Motivasi (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Produktivitas (Y)	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
3	Kustini & Sari (2020)	“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD”	Pelatihan (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Produktivitas (Y)	pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi-BSD
4	Putu (2019)	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Petemon Kecamatan Serrit”	Motivasi Kerja (X ₁) Produktivitas (Y)	motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan,

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Dalam Gambar 2.1 yang telah disajikan, terdapat penyampaian mengenai dasar yang mendukung penelitian ini berdasarkan fenomena yang terjadi, didukung oleh studi literatur yang relevan, serta landasan teori yang membentuk dasar bagi perumusan masalah dan tujuan penelitian. Setelah tahap tersebut, terbentuklah konsep studi yang mengilustrasikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yakni disiplin kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Kerangka konsep penelitian ini memiliki tujuan mengetahui gambaran hubungan antar variabel yang diteliti. Ilustrasi lebih jelas mengenai konsep penelitian dijabarkan:



Gambar 2.2 Model Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada dasar teori dan struktur pemikiran di subbab sebelumnya, hipotesis yang dinyatakan ialah:

2.6.1 Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan studi yang dijalankan oleh Dan et. al. (2020) mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan dan positif, selaras dengan penelitian oleh (Kustini & Sari, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang positif terhadap produktivitas pegawai.

Hipotesis yang dirancang adalah :

H_{1.0}: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

H_{1.1}: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

2.6.2 Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil studi Dan et. al. (2020) dan Putu (2019) mengindikasikan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.

Sedangkan berbeda hasil dengan studi yang dijalankan oleh (Nasem et. al. 2018), yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis yang dirancang adalah :

H_{2.0}: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

H_{2.1}: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

2.6.3 Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Dalam studi yang dijalankan oleh Nasem et. al. (2018), tujuan studi ini adalah menjawab pertanyaan yang diformulasikan dalam perumusan masalah. Perumusan masalah tersebut mencakup tiga aspek, yaitu pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja staf pendidikan di STIT Rakeyan Santang Karawang, dampak motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja staf pendidikan dan pengaruh bersama-sama dari pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja staf pendidikan di STIT Rakeyan Santang Karawang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam studi ini ialah total sampling.

Hipotesis yang dirancang adalah:

H_{3.0}: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

H_{3.1}: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif merujuk pada metode penelitian yang bergantung dengan prinsip filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan dengan tujuan menginvestigasi fenomena dalam populasi dan sampel yang spesifik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, kemudian hasilnya dianalisis secara kuantitatif/statistik. Tujuan utamanya adalah menguji hipotesis yang dirumuskan.

Penelitian ini digolongkan pada penelitian kausal, karena mempunyai variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Sugiyono (2016) berargumen bahwa penelitian kausal yakni jenis penelitian yang berfokus pada analisis hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel dengan variabel lainnya. Fokus utama studi ini ialah untuk mengukur dampak dari disiplin kerja dan motivasi kerja terkait tingkat produktivitas.

3.2 Lokasi Penelitian

Studi ini melibatkan partisipasi karyawan yang bekerja di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik Provinsi Jawa Timur sebagai responden. Rentang waktu studi ini adalah bulan Mei-Juni tahun 2023.

3.3 Populasi Dan Sapel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi merujuk pada kumpulan obyek atau subyek dengan keunggulan dan ciri khusus yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan diinvestigasi dan lalu ditarik kesimpulan dari hasilnya. Dalam konteks ini, populasi terdiri dari total karyawan yang bekerja di BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. yang berjumlah 45 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa sampling jenuh ialah pendekatan pengambilan sampel yang melibatkan seluruh individu dalam populasi. Metode ini diterapkan ketika populasi yang ada sangat terbatas, seringkali kurang dari 30 orang.

Sugiyono (2017) menggambarkan sampel sebagai representasi beberapa dari jumlah keseluruhan dan karakteristik populasi. Peneliti menerapkan teknik non-probability sampling yang dilakukan dengan cara menerapkan pendekatan sampling jenuh. Teknik non-probability sampling mengacu pada metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang seragam bagi semua anggota populasi. Pendekatan sampling jenuh adalah metode di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel, biasanya diterapkan ketika jumlah populasi sangat terbatas, umumnya kurang dari 30 orang.

3.4 Data Penelitian

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, digunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat secara langsung melalui partisipasi para responden (Sugiyono, 2016). Sekaran (2011) menjelaskan bahwa data primer dapat diperoleh dari partisipasi individu, kelompok, atau bahkan melalui internet jika kuesioner disebarluaskan secara daring. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Kuesioner dianggap sebagai teknik yang efektif dalam mengumpulkan data apabila peneliti memiliki pemahaman yang memadai mengenai variabel yang akan diukur dan ekspektasi dari respons responden (Sugiyono 2016). Kuesioner yang dijawab oleh responden mencakup informasi identitas serta tanggapan terhadap pertanyaan penelitian. Responden dalam studi ini adalah BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diambil sebagai landasan penelitian diperoleh melalui penerapan metode kuesioner, yakni pendekatan di mana responden dikehendaki untuk merespons serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun (Sugiyono

2016). Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan berhubungan dengan dampak disiplin kerja dan semangat kerja pada produktivitas karyawan.

Skala Likert menjadi instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Skala ini berfungsi untuk memberikan nilai berdasarkan sudut pandang, argumen, dan interpretasi individu atau grup terkait isu sosial (Sugiyono, 2016). Responden dalam skala Likert dimohon mengekspresikan seberapa jauh mereka menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (Ragu-ragu) (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Dalam konteks penelitian yang menitikberatkan pada respon responden dan obyek penelitian, skala Likert adalah pilihan yang efisien. Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat dengan mudah mengamati serta menganalisis respon yang diberikan oleh tiap responden.

3.5 Variabel Penelitian

Sugiyono (2017) menjabarkan variabel penelitian sebagai hal-hal yang memiliki bentuk tertentu yang ditentukan oleh peneliti dengan tujuan diselidiki guna mendapatkan informasi yang dapat dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Fokus kerangka penelitian ini ialah dampak lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel yang dianalisis dalam studi ini ialah:

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen (bebas) yakni yang memiliki peran dalam mengubah atau memberikan pengaruh pada variabel dependen (terikat). Dalam kerangka studi ini, variabel independen mencakup disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen (terikat) yakni variabel yang mendapatkan pengaruh atau hasil dari adanya variabel independen (bebas). Dalam konteks studi ini, variabel dependen yang menjadi fokus ialah produktivitas karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan dalam rangka memudahkan pemahaman terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1.	Disiplin Kerja	Suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sejalan dengan peraturan dari organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis	X _{1.1} Kehadiran X _{1.2} Ketaatan pada peraturan kerja X _{1.3} Ketaatan pada standar kerja X _{1.4} Tingkat kewaspadaan tinggi	X1.1 Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja X1.2 Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh pegawai X1.3 Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan Perusahaan X1.4 Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja
2.	Motivasi Kerja	Daya penggerak sesuatu yang menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk bekerja, sehingga memiliki keinginan	X _{2.1} Kinerja X _{2.2} Penghargaan X _{2.3} Tantangan	X2.1 Bekerja untuk mengembangkan kinerja dalam menyelesaikan tugas X2.2 Bekerja untuk mendapatkan penghargaan/ reward X2.3 Bekerja untuk menghadapi tantangan berupa masalah atau

		bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan.	<p>X_{2.4} Tanggung jawab</p> <p>X_{2.5} Pengembangan</p> <p>X_{2.6} Keterlibatan</p> <p>X_{2.7} Kesempatan</p>	<p>Problem</p> <p>X2.4 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu</p> <p>X2.5 Bekerja untuk mengembangkan potensi dalam diri pribadi</p> <p>X2.6 Bekerja dengan memiliki rasa keterlibatan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</p> <p>X2.7 Bekerja untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan Karir</p>
	Sumber: Putu (2019)			
3.	Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah keluaran fisik individu dari usaha meningkatkan keefektifan manajemen industri dalam penggunaan fasilitas dan peralatan	<p>X_{3.1} Kemampuan</p> <p>X_{3.2} Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>X_{3.3} Semangat Kerja</p> <p>X_{3.4} Pengembangan Diri</p>	<p>X_{3.1} Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki</p> <p>X_{3.2} Bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>X_{3.3} Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja</p> <p>X_{3.4} Berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan</p>

			X _{3.5} Mutu	X3.5 Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan
			X _{3.6} Efisiensi	X3.6 Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja dan perlengkapan kerjanya.
Sumber : Sutrisno (2009)				

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa kuisioner dianggap valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat secara efektif mengekspresikan informasi sehingga hasil penelitian bisa diukur dengan akurat. Dalam penelitian ini, uji validitas dijalankan dengan metode *Pearson Correlation*, di mana peneliti mengkorelasikan skor dari tiap pertanyaan dengan total nilai variabel, melibatkan tingkat signifikansi sebesar 5%. Indeks yang digunakan untuk menilai validitas atau keabsahan dari setiap pernyataan dalam kuesioner adalah hasil dari uji signifikansi yang ditentukan melalui perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai mengindikasikan sifat positif, maka dapat dikatakan indeks tersebut bernilai positif (Ghozali 2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Keabsahan reliabilitas dapat diverifikasi melalui uji stabilitas dan konsistensi dalam penelitian ini. Penaksiran reliabilitas mengindikasikan sejauh mana suatu penaksiran bebas dari kesalahan atau bias. Koefisien Alpha Cronbach adalah ukuran keandalan yang menggambarkan sejauh mana item-item dalam kumpulan tertentu berkorelasi satu sama lain secara positif. Alpha Cronbach diterima berdasarkan rata-rata interkorelasi antara item-item yang menimbang ide tersebut (Uma Sekaran, 2017: 35).

Ghozali (2018) menyatakan reliabilitas ialah ukuran yang digunakan dengan tujuan mengevaluasi sejauh mana kuesioner mencerminkan variabel atau konstruk

yang diukur. Kuesioner dinilai reliabel atau bisa diandalkan apabila respon individu terkait pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dilihat konsisten atau stabil. Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien Alpha Cronbach dapat disambut apabila nilainya $> 0,6$. Semakin mendekati 1 nilai koefisien Alpha Cronbach, semakin tinggi keandalan konsistensi internal dari kuesioner tersebut.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda dilakukan dalam studi ini, serta uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi dengan tujuan menguji hipotesis. Uji yang digunakan untuk menganalisis data meliputi

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2016) mengartikan statistik deskriptif sebagai metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau penjabaran terhadap data yang telah terkumpul sebagaimana kenyataannya, tanpa tujuan untuk menyimpulkan hasil yang berlaku secara umum atau terhadap populasi keseluruhan dari sampel yang diambil. Dalam penggunaan statistik deskriptif, tujuan utamanya yakni untuk memberikan penjelasan yang lebih terperinci mengenai sifat-sifat data yang ada dalam sampel tersebut.

3.8.2 Pengujian Asumsi Klasik

Seiring dengan metode analisis linear berganda yang diterapkan dalam penelitian ini, prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear mengikuti pandangan Ghozali (2011) adalah uji asumsi klasik. Dalam konteks studi ini, asumsi klasik yang diuji dalam mencakup uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.8.3 Normalitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas data adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam kerangka model regresi, terutama variabel residual, mengikuti distribusi normal atau sebaliknya. Kualitas suatu model regresi dianggap baik jika distribusinya normal. Dalam mengidentifikasi apakah residual mengikuti distribusi normal atau sebaliknya, terdapat dua pendekatan, di antaranya analisis grafik dan uji statistik. Uji analisis grafik dilakukan melalui perbandingan distribusi kumulatif dari data yang ada dan

distribusi menggunakan normal probability plot. Distribusi dianggap normal jika data tersebar di sekitar atau mendekati garis diagonal pada plot tersebut. Selain itu, pemeriksaan distribusi normal data juga dapat dijalankan melalui penerapan uji statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S). Uji K-S melibatkan pembentukan hipotesis:

H_0 : Data Residual berdistribusi normal

H_a : Data residual berdistribusi tidak normal.

Apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (KS) Sig > 0,05, ini mengindikasikan data dapat dianggap berdistribusi normal. Begitu pun sebaliknya, apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (KS) Sig < 0,05, ini menjelaskan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

3.8.4 Uji Multikolinearitas

Uji Normalitas digunakan dengan tujuan mengevaluasi normal atau tidaknya distribusi nilai residual yang berasal dari model regresi variabel dependen dan independen. Langkah tersebut diperlukan sebab analisis statistik parametrik memerlukan dugaan bahwa data harus mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur normalitas data, di mana apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal sesuai dengan asumsi.

3.8.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji keadaan ini berfokus pada apakah model regresi mengalami variasi yang tidak konstan dalam nilai-nilai residual di antara observasi satu dengan lainnya. Sedangkan model regresi yang dianggap baik ialah ketika menunjukkan ketidakhomogenan varians dalam residual antar pengamatan (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan uji Glejser Heteroskedastisitas. Hipotesis diformulasikan berdasarkan syarat pengambilan keputusan di bawah ini:

H_0 : Tidak ada heteroskedastisitas (Nilai probabilitas > 0.05, H_0 diterima)

H_1 : Terdapat heteroskedastisitas (Nilai probabilitas < 0.05, H_0 ditolak)

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan tujuan menilai ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas karyawan).

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai studi ini yakni regresi linier berganda. Hal ini berguna terkait pengukuran seberapa besar dampak variabel independen seperti disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan. Dalam menguji hipotesis, analisis regresi linier diformulasikan seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = produktivitas karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

3.9.2 Uji Kofisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018),147), koefisien determinasi (R^2) memiliki tujuan untuk menakar seberapa jauh model mampu menjabarkan variasi yang terdapat pada variabel terikat. Rentang nilai R^2 berada antara 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 rendah, informasi ini menandakan bahwa model memiliki keterbatasan dalam mengartikan variasi dalam variabel yang terikat. Namun, ketika nilai mendekati 1, ini menunjukkan bahwa model berhasil menggambarkan sebagian besar variasi yang ada dalam variabel terikat.

3.9.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dibutuhkan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari sekumpulan variable bebas (independen) yang berkaitan dengan variabel terikat (dependen). Kualifikasi pengujian hipotesis dalam uji F diformulasikan di bawah ini:

1. Apabila F signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila F signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.9.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji T ialah uji hipotesis yang secara inti mengindikasikan sejauh mana satu variabel independen berpengaruh secara individual sehubungan dengan penggambaran variasi variabel dependen (Ghozali, 2018),148). Kualifikasi uji hipotesis dalam uji T diformulasikan di bawah ini:

1. Apabila T signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Apabila T signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak



BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan



Gambar 4.1 Logo BPRS Amanah Sejahtera

BPRS amanah sejahtera kantor pusat bergerak di bidang perbankan yang memberikan pelayanan pengelolaan simpanan maupun pembiayaan bagi pengusaha kecil maupun menengah yang ada di dalam Jawa Timur. BPRS Amanah Sejahtera merupakan lembaga keuangan syariah yang berfokus pada pembiayaan kepada masyarakat, mengikuti prinsip-prinsip Islam, dan melakukan pengumpulan dana dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan. Selain itu, mereka juga memberikan layanan pembiayaan kepada pelaku usaha skala kecil dan menengah. BPRS Amanah Sejahtera memiliki komitmen untuk melaksanakan misi sosial, yang mencakup beberapa kegiatan seperti memberikan beasiswa yang didanai melalui zakat, infaq, dan shadaqah, mengadakan penyembelihan hewan qurban saat Idul Adha, menyediakan beasiswa bagi pelajar miskin dan berprestasi, pun melakukan kegiatan yang memiliki misi agama dan sosial. BPRS Amanah Sejahtera mulai menjalankan operasi pada 2 Januari 1996. Ia berada di Jalan Raya Cerme Kidul 148, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik. Diresmikan oleh Menteri Keuangan Republik Indonesia, Bapak Drs. H. Mar'ie Muhammad, pada tanggal 13 Juli 1996 jam 10.00 WIB, berlokasi di ruang Grahadi, gedung negara, Jl. Pemuda 7 Surabaya. Perkembangan yang positif BPR Syariah Amanah Sejahtera dapat diatribusikan kepada dukungan dan kerjasama yang kuat dengan masyarakat. Demi lebih mendekatkan diri kepada nasabah, kantor pusat BPRS Amanah Sejahtera telah memutuskan untuk pindah dari Jalan Raya Cerme Kidul ke Jalan Kalimantan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan keseluruhan responden sebanyak 45 karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Berikut merupakan gambaran karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia dan berapa lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	15	33.3
Perempuan	30	66.7
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.1, dalam penelitian ini, dari 45 responden yang diselidiki menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka adalah karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin perempuan 66.7% atau sejumlah 30 responden. Sedangkan 33.3% lainnya atau 15 responden merupakan karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin laki-laki. Oleh karena itu pekerjaan ini karyawan dituntut untuk memiliki kecakapan komunikasi dan teliti agar dapat berhubungan baik dengan para nasabah. Beberapa karyawan juga menyebutkan alasan mengapa dalam bidang teller, terdapat mayoritas karyawan yang merupakan perempuan dari pada laki-laki karena pekerjaan ini para nasabah lebih nyaman bertemu dengan teller perempuan cantik. Oleh karena itu karyawan laki-laki di bidang ini cenderung sedikit.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18-22 Tahun	2	4.4
23-25 Tahun	25	55.6
26-28 tahun	15	33.3
29-30 Tahun	3	6.7
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.2, dari 45 responden, hasil yang didapat mengindikasikan mayoritas responden yaitu karyawan dengan kelompok usia 23-25 tahun atau sebesar 55.6%, sedangkan usia 26-28 tahun sebesar 33.3% atau 15 responden, usia 29-30 tahun sebesar 6.7% atau sebanyak 3 responden dan sisanya berusia 18-22 tahun sebesar 4.4% atau sebanyak 2 responden. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berusia paling banyak 23-25 tahun, yang dimana data diperoleh sebanyak 55.6% atau 25 responden. Sebagian besar responden berada dalam usia produktif, yang ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, energi fisik yang kuat, kreativitas yang berkembang, serta kemampuan pemahaman yang baik. Usia muda karyawan ini juga memberikan peluang bagi perusahaan untuk memberikan arahan dan motivasi yang efisien demi pencapaian tujuan organisasi.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	3	6.7
1-5 tahun	21	46.7
6-10 tahun	19	42.2
>10 tahun	2	4.4
Total	45	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan analisis Tabel 4.3, dari 45 responden, didapat indikasi mayoritas responden karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik lama bekerja 1-5 tahun sebesar 46.7% atau 21 responden, sedangkan karyawan yang bekerja 6-10 tahun sebesar 42.2% atau 19 responden, karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 4.4% atau 2 responden dan sisanya 3 responden atau sebesar 6.7% karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik kebanyakan antara 1-5 tahun, yang dimana data diperoleh sebanyak 46.7% atau 21 responden. Karyawan yang sudah bekerja dalam jangka 1-5 tahun biasanya telah melewati periode adaptasi awal serta memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang perlu di perdalam. Dan bekerja 1-5 tahun umumnya memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka bisa naik pangkat dan dapat peningkatan gaji.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Pada studi ini, data deskriptif dari setiap variabel penelitian dibahas, termasuk variabel independent, di antaranya Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan variabel dependen yakni Produktivitas (Y). Analisis distribusi kuesioner dijalankan dengan mengelompokkan rata-rata (*mean*) dari tanggapan responden pada tiap indeks pernyataan yang diajukan. Untuk menilai tingkat tinggi atau rendah dari setiap variabel, terdapat 5 kategori yang nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah yaitu 1. Di bawah ini adalah interval nilai yang digunakan dalam analisis.

Tabel 4.4 Penilaian Analisis Deskriptif

Interval	Kriteria
1 – 1.8	Sangat Rendah
1.9 – 2.6	Rendah
2.7 – 3.4	Cukup Tinggi
3.5 – 4.2	Tinggi
4.3 – 5	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana (2011:47)

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Dalam studi ini, variabel Disiplin Kerja ditakar dengan 8 pernyataan yang diberikan kepada responden. Setiap pernyataan memiliki 5 pilihan jawaban yang mencakup skala “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai dengan “Sangat Setuju (SS)”, dengan penilaian skor dari 1 hingga 5. Di bawah ini ialah hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel disiplin kerja

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
$X_{1.1}$	Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja	1	2	10	14	18	181	4.02
$X_{1.2}$	Saya mengambil cuti apabila tidak bisa masuk kerja	0	0	14	15	16	182	4.04
$X_{1.3}$	Saya mentaati peraturan yang	1	1	14	16	13	174	3.87

	ditetapkan oleh perusahaan							
X _{1.4}	Saya masuk kerja sesuai jam peraturan perusahaan	1	2	9	11	22	186	4.13
X _{1.5}	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	1	1	18	12	13	170	3.78
X _{1.6}	Saya berusaha memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	0	2	10	14	19	185	4.11
X _{1.7}	Saya selalu teliti dalam bekerja	0	2	8	14	21	189	4.20
X _{1.8}	Saya penuh perhitungan dalam bekerja	1	2	10	14	18	181	4.02
Mean Variabel								4.02

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, disimpulkan dalam perhitungan deskripsi variabel Disiplin Kerja, nilai rata-rata (*mean*) dari total jawaban responden pada masing-masing pernyataan adalah 4.02. Nilai ini dapat diklasifikasikan ke dalam nilai yang tinggi. Lebih lanjut, nilai rata-rata (*mean*) tertinggi ditemukan pada pernyataan yang berkaitan dengan “ketelitian dalam bekerja” dengan nilai 4.20. Informasi ini menjelaskan bahwa mayoritas responden berkontribusi terhadap penilaian positif terhadap tingkat disiplin kerja mereka dalam aspek tersebut. Dapat dikatakan bahwa karyawan selalu cek ulang pekerjaan dan selalu fokus dalam penginputan data dan uang.

Di samping itu, nilai rata-rata (*mean*) paling rendah dengan nilai 3.78 yang diperoleh dari pernyataan bahwa karyawan “bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan”. Dapat dikatakan masih kurangnya standar kerja harusnya mencerminkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim, berbagi informasi dan kurangnya adakan pelatihan.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Dalam studi ini, aspek Motivasi dalam lingkungan kerja ditakar menggunakan 14 pernyataan yang meminta responden untuk memberikan penilaian pada skala “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai “Sangat Setuju (SS)” dengan skor antara 1 sampai 5. Di bawah ini ialah hasil tanggapan yang diberikan oleh partisipan terhadap variabel Motivasi kerja:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
X _{2.1}	Saya bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	1	15	15	14	177	3.93
X _{2.2}	Saya beradaptasi untuk mengembangkan kinerja	0	0	5	16	24	199	4.42
X _{2.3}	Saya bekerja untuk mendapat penghargaan	1	1	18	12	13	170	3.78
X _{2.4}	Saya lembur untuk mendapat bonus	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.5}	Dalam bekerja saya memperoleh tantangan	1	2	9	12	21	185	4.11
X _{2.6}	Dalam bekerja saya menemui problem	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.7}	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.8}	Saya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas ketika sudah selesai	1	2	19	16	7	161	3.58
X _{2.9}	Saya bekerja untuk mengembangkan	1	1	18	12	13	170	3.78

	potensi diri							
X _{2.10}	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan potensi	1	2	19	16	7	161	3.58
X _{2.11}	Saya terlibat dalam penyelesaian masalah ditempat kerja	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.12}	Saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan ditempat kerja	1	1	14	16	13	174	3.87
X _{2.13}	Saya bekerja untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan karir	1	2	10	14	18	181	4.02
X _{2.14}	Saya berkesempatan untuk memimpin sebuah rapat	0	1	15	15	14	177	3.93
Mean Variabel								3.92

Dari Tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa analisis deskripsi dari variabel motivasi kerja mengilustrasikan nilai rata-rata (*mean*) terkait tanggapan responden terhadap setiap pernyataan adalah 3.92. Nilai ini dapat digolongkan sebagai tinggi dalam kategori penilaian. Pernyataan yang mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi adalah 4.42, mengacu pada pandangan bahwa karyawan mampu “beradaptasi untuk meningkatkan kinerja”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu beradaptasi atau di pindah pekerjaannya dari ke kantor 1 ke kantor lainnya, untuk dapat mengembangkan kinerjanya.

Sebaliknya, nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yakni dengan nilai 3.58 yang diperoleh dari pernyataan bahwa “membantu rekan kerja menyelesaikan tugas ketika sudah selesai”. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan masih jarang membantu pekerjaan rekan kerjanya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan terbebani dan mengakibatkan stres kerja.

4.3.3 Variabel Produktivitas (Y)

Dalam studi ini, aspek produktivitas dievaluasi melalui penggunaan 12 pernyataan yang meminta responden untuk memberikan penilaian pada skala dari “Sangat Tidak Setuju (STS)” sampai “Sangat Setuju (SS)” dengan penilaian nilai antara 1 hingga 5. Di bawah ini terdapat hasil tanggapan yang diberikan oleh para responden terkait dengan variabel produktivitas:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Produktivitas

Indikator	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Y ₁	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₂	Saya menyelesaikan masalah sesuai kemampuan saya	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₃	Saya bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan hasil yang dicapai	1	1	18	12	13	170	3.78
Y ₄	Saya bekerja lembur untuk meningkatkan hasil yang dicapai	1	2	19	16	7	161	3.58
Y ₅	Pujian dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₆	Pujian dari pimpinan membuat saya semangat dalam bekerja	1	1	14	16	13	174	3.87
Y ₇	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat	1	1	18	12	13	170	3.78

	ditempat kerja							
Y ₈	Saya terus mempelajari perkembangan didunia kerja	0	1	15	15	14	177	3.93
Y ₉	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₁₀	Pelatihan diberikan kepada karyawan untuk peningkatan mutu	1	2	10	14	18	181	4.02
Y ₁₁	Saya pandai memanfaatkan waktu untuk mencapai efesiensi kerja	1	4	15	12	13	167	3.71
Y ₁₂	Saya menggunakan fasilitas kerja untuk mencapai efesiensi kerja	1	2	19	16	7	161	3.58
Mean Variabel								3.86

Berdasarkan

Mean Variabel	3.86
----------------------	-------------

Dari Tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa analisis deskripsi variabel produktivitas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari tanggapan responden terhadap setiap pernyataan adalah 3.86. Nilai ini dapat digolongkan sebagai tinggi dalam kategori penilaian. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi adalah 4.02 yang diperoleh dari pernyataan “karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”. Dapat disimpulkan karyawan bekerja di bank sesuai dengan kemampuan mereka dan tugas yang telah ditetapkan untuk mereka, di posisi bank banyak beragam, mulai dari teller, customer service, atau ahli keuangan. Setiap posisi memerlukan kemampuan dan keahlian tertentu.

Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) paling rendah yakni dengan nilai 3.58 diperoleh dari pernyataan bahwa karyawan “bekerja lembur untuk meningkatkan

hasil yang dicapai” dari pertanyaan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja lembur ada yang di kantor dan sebagian pekerjaannya di selesaikan di rumah, dengan adanya ini karyawan merasa terbebani, dan bekerja terlalu banyak tanpa cukup istirahat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini bisa berujung pada penurunan produktivitas kerja mereka.

4.4 Deskripsi Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Metode penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Data kuantitatif dari pengisian kuesioner lalu mengalami proses analisis dengan pendekatan statistik, yang melibatkan beberapa langkah penting, di antaranya uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Proses uji validitas memiliki tujuan mengevaluasi seberapa jauh suatu pertanyaan yang terdapat pada kuesioner benar-benar mengukur aspek yang ditentukan. Uji validitas ini dijalankan dengan melakukan perbandingan r_{hitung} (*pearson correlation*) pada alpha 0.05. Dalam konteks ini, jika terdapat hubungan yang signifikan antara suatu item pertanyaan dengan nilai keseluruhan, maka item tersebut dianggap valid. Dengan kata lain, pertanyaan atau pernyataan tersebut secara efektif mengukur aspek yang diinginkan dan memiliki hubungan yang kuat dengan keseluruhan konsep yang ditakar. Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , dengan nilai positif, dapat disarikan komponen instrumen dianggap memiliki validitas yang kuat. Begitupun sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), dapat disarikan komponen instrumen dianggap tidak memiliki validitas yang memadai dan tidak diterapkan dalam rangka penelitian (Ghozali, 2018). Pada proses uji validitas, uji signifikansi yang melibatkan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , yang mana r_{tabel} didapat dari persamaan *degree of freedom* ($df = n-2$) digunakan. Dilihat dari persamaan *degree of freedom*, n merupakan jumlah sampel yang diperlukan. Yang mana dalam uji validitas ini digunakan keseluruhan sampel sebanyak 45 responden penelitian. Oleh sebab itu, nilai df yakni $45-2 = 43$ melibatkan tingkat alpha 5% atau 0.05 diperoleh r_{tabel} senilai 0.301. Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil uji validitas pada penelitian:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Displin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.947	0.301	Valid
	X _{1.2}	0.673	0.301	Valid
	X _{1.3}	0.749	0.301	Valid
	X _{1.4}	0.880	0.301	Valid
	X _{1.5}	0.630	0.301	Valid
	X _{1.6}	0.675	0.301	Valid
	X _{1.7}	0.667	0.301	Valid
	X _{1.8}	0.916	0.301	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.796	0.301	Valid
	X _{2.2}	0.602	0.301	Valid
	X _{2.3}	0.754	0.301	Valid
	X _{2.4}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.5}	0.558	0.301	Valid
	X _{2.6}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.7}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.8}	0.726	0.301	Valid
	X _{2.9}	0.754	0.301	Valid
	X _{2.10}	0.726	0.301	Valid
	X _{2.11}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.12}	0.804	0.301	Valid
	X _{2.13}	0.864	0.301	Valid
	X _{2.14}	0.796	0.301	Valid
Produktivitas (Y)	Y ₁	0.892	0.301	Valid
	Y ₂	0.892	0.301	Valid
	Y ₃	0.751	0.301	Valid
	Y ₄	0.769	0.301	Valid
	Y ₅	0.892	0.301	Valid
	Y ₆	0.810	0.301	Valid
	Y ₇	0.751	0.301	Valid
	Y ₈	0.744	0.301	Valid
	Y ₉	0.892	0.301	Valid
	Y ₁₀	0.892	0.301	Valid
	Y ₁₁	0.694	0.301	Valid
	Y ₁₂	0.769	0.301	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Dari Tabel yang disajikan, disimpulkan setiap pernyataan yang digunakan dengan tujuan mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang disebut dengan *pearson correlation* yang nilainya lebih besar daripada r tabel. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan yang mewakili indeks pada setiap variabel penelitian bisa dianggap valid dan layak dijadikan instrumen pengukuran.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dijalankan dengan tujuan mengukur sejauh mana instrumen memiliki akurasi dalam menaksir variabel yang diinginkan, serta untuk mengevaluasi apakah instrumen penelitian tersebut handal dan dapat diandalkan. Pada uji reliabilitas ini peneliti menggunakan 45 sampel. Peneliti sering menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas data. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0.6. Tabel hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian menunjukkan:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Displin Kerja (X1)	0.903	0.60	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X2)	0.952	0.60	Reliabilitas
Produktivitas (Y)	0.954	0.60	Reliabilitas

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023).

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada studi ini melibatkan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah memeriksa apakah distribusi variabel dependen (Produktivitas) atau variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dalam konteks ini menerapkan metode pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Bilamana nilai signifikansi (Sig.) yang didapat dari uji tersebut > 0.05 , dapat disarikan bahwa dugaan normalitas memenuhi syarat. Hasil uji normalitas yang didapat melalui perangkat lunak SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.99074344
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.074
	Negative	-0.080
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Pada tabel hasil pada uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, ditemukan nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 dan nilai *test statistic* 0.080. Tingkat signifikansi yang ditentukan ialah 5% atau 0.05. Dalam interpretasi hasil, dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan *test statistic* 0.080 lebih besar daripada nilai tingkat signifikansi 0.05. Oleh sebab itu, kesimpulan yang dapat dirumuskan ialah distribusi nilai residual terdistribusi normal. Dengan kata lain, hasil pengujian ini menggambarkan bahwa model regresi mencukupi uji normalitas.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi mengidentifikasi adanya keterkaitan antara variabel bebas (independent) dalam model regresi. Terkait uji multikolinearitas ini, untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, dapat diamati nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai *tolerance* senilai > 0.10 dan nilai VIF senilai < 10 , maka bisa disimpulkan multikolinearitas terjadi di dalamnya. Namun, bila nilai *tolerance* senilai > 0.10 dan nilai VIF senilai < 10 , dapat dianggap tidak ada indikasi multikolinearitas di antara variabel independennya. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas tiap variabel independen:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Displin Kerja	0.150	6.648
Motivasi Kerja	0.150	6.648

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

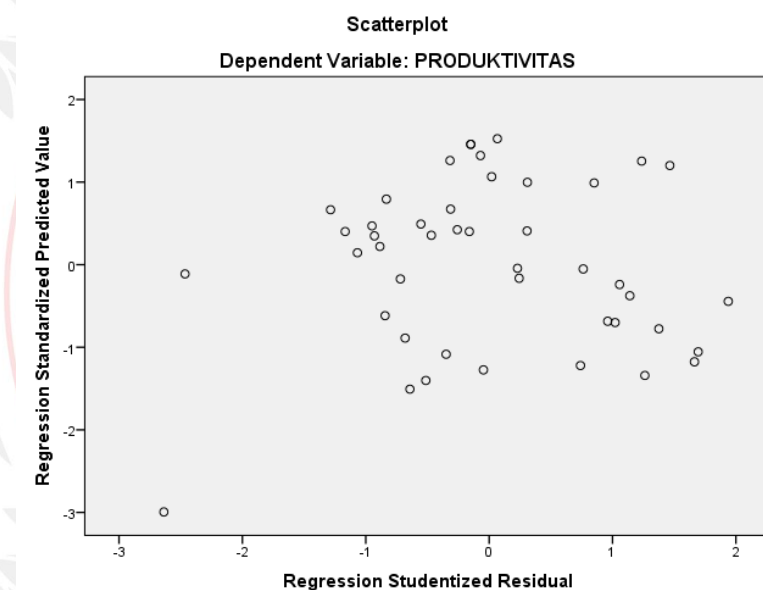
Berdasarkan pada Tabel yang telah disajikan, nilai *tolerance* tiap-tiap variabel independen yakni disiplin kerja juga motivasi kerja > 0.10 dan nilai VIF pada semua variabel independen bernilai > 10 . Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa tidak ada multikolinearitas yang terjadi di antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam rangka menilai ada atau tidaknya variasi yang tidak konsisten dalam residual antara berbagai pengamatan dalam model regresi. Pada dasarnya, model regresi yang baik mempunyai residual yang

memiliki variasi yang konstan, yang disebut dengan homoskedastisitas. Cara menguji apakah heteroskedastisitas hadir atau tidak dapat diamati melalui analisis grafik scatterplot di antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residual (SRESID). Landasan analisis yang digunakan dalam menguji heteroskedastisitas meliputi:

1. Apabila terlihat pola tertentu pada grafik, seperti titik-titik berbentuk pola berulang (seperti gelombang, lebar yang berubah-ubah, atau sempit yang berubah-ubah), ini bisa menunjukkan keberadaan heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang terlihat jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis angka nol pada sumbu Y, ini mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang signifikan.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan, dapat disarikan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas karena tidak terlihat adanya pola yang jelas pada scatterplot. Selain itu, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan variasi residual yang relatif konstan. Maka dari itu, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti variasi residual di antara pengamatan-pengamatan yang berbeda dalam model regresi bersifat relatif konsisten.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam konteks studi ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Pendekatan ini bertujuan mengidentifikasi dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mempertimbangkan peran variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Langkah-langkah analisis regresi linier berganda dijalankan melalui perangkat lunak Windows SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.019	1.760		-.579	0.566
Disiplin Kerja	0.512	0.135	0.345	3.805	0.000
Motivasi Kerja	0.577	0.081	0.646	7.117	0.000

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Dari Tabel yang menampilkan hasil uji analisis regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa terdapat koefisien regresi yang membentuk persamaan regresi seperti:

$$Y = 1.019 + 0.512 X_1 + 0.577 X_2 + 0.05$$

Berikut adalah penjelasan berkaitan dengan hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda yang disajikan:

1. Nilai konstanta sejumlah 1.019 menunjukkan pengaruh positif untuk kedua variabel independen, yakni disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika variabel independen meningkat atau memiliki pengaruh dalam satu satuan, maka variabel produktivitas akan meningkat atau tercapai.
2. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sejumlah 0.512 yang bermakna koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja bernilai positif, yang mengindikasikan adanya korelasi searah antara Disiplin Kerja dan Produktivitas. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.512. Oleh karena itu, bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja sejumlah satu satuan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas senilai 0.512 atau 51.2%.
3. Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0.577 yang mengindikasikan koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja bernilai positif dan

memperlihatkan adanya relasi searah antara motivasi kerja dan produktivitas. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ialah 0.577. Oleh karena itu, setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menimbulkan peningkatan produktivitas sebesar 0.577 atau 57.7%.

4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini digunakan dengan tujuan mengukur dampak dan hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependennya dalam menjelaskan hubungan antar variabel tersebut (Ghozali, 2018). Uji T dilakukan dengan tujuan untuk mengambil keputusan berdasarkan perbandingan antara nilai T_{hitung} dan T_{tabel} , atau dengan mempertimbangkan nilai signifikansi. Di bawah ini adalah hasil dari uji T:

$$df = n - k - 1$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Oleh sebab itu, $df = 45 - 2 - 1 = 42$ dan didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 0.680.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan hipotesis, yakni:

1. Analisis hipotesis parsial pada variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih rendah daripada nilai standar yang ditetapkan, yaitu $0.000 < 0.05$. Disamping itu, T_{hitung} juga lebih besar daripada T_{tabel} , yakni $3.805 > 0.680$. Dari hasil ini, dapat dinyatakan variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai dampak terhadap produktivitas pegawai secara signifikan atau **H0.1 ditolak dan H1.1 diterima**.
2. Uji hipotesis parsial pada variabel Motivasi Kerja (X_2) menghasilkan nilai signifikansi lebih rendah daripada standar yang ditetapkan, yaitu $0.000 < 0.05$. Selain itu, T_{hitung} juga melebihi T_{tabel} , yakni $7.117 > 0.680$. Dari hasil ini, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan atau **H0.2 ditolak dan H1.2 diterima**.

4.6.3 Hasil Uji Signifikansi Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018), dijalankan dalam rangka menyelidiki pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam studi ini, uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas (Y). Uji F dijalankan dengan melakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang didapatkan melalui keterlibatan tingkat derajat kepercayaan atau signifikan level 5%. Berikut ialah hasil uji F dalam studi ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3175.270	2	1587.635	382.399	0.000 ^b
Residual	174.375	42	4.152		
Total	3349.644	44			

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Perihal pengambilan keputusan berdasarkan nilai F_{tabel} dan F_{hitung} , nilai F_{tabel} ditetapkan melalui:

1. tingkat keyakinan 95%
2. $\alpha = 5\%$
3. $F_{tabel} = k ; n-k$

Dimana:

n = jumlah responden (45)

k = jumlah variabel independen (2)

Diperoleh $F_{Tabel} = 2 ; 45-2 = 43 ; 43$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 3.214.

Tabel hasil uji simultan di atas mengindikasikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $382.399 > 3.214$ sedangkan nilai probabilitas signifikan sejumlah 0.000. Oleh sebab itu, $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, disarikan bahwa H_1 diterima sehingga variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BPR Syariah Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik.

4.6.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-square*) dilibatkan dalam rangka menaksir sejauh mana variasi nilai variabel terikat bisa dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Ini dicapai melalui kuadrat koefisien korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas. Berikut ialah hasil dari koefisien determinasi R^2 :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974 ^a	0.948	0.945	2.038

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Tabel di atas mengilustrasikan nilai *Adjusted R Square* 0.945, dapat diartikan 94.5% dari variabel produktivitas dapat dijabarkan oleh variabel independen yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Displin Kerja serta Motivasi Kerja. Di samping itu, 5.5% lainnya dijabarkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam studi ini.

4.7 PEMBAHASAN

4.7.1 Pengaruh Displin Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disarikan bahwa $H_{0.1}$ ditolak $H_{1.1}$ diterima, yang bermakna disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dari karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja tentu dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi Maisaroh & Suarmanayasa (2022) mengatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini disokong oleh hasil analisis deskriptif yang mengindikasikan bahwa karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pun sebaliknya, apabila disiplin kerja pegawai rendah, tingkat produktivitas kerja mereka pun rendah.

Diketahui hasil dari perhitungan sebelumnya variabel memiliki nilai rata-rata (*mean*) paling tinggi ditunjukkan dengan nilai 4.20 pada pernyataan mengenai “ketelitian dalam bekerja”. Dapat dikatakan bahwa karyawan selalu cek ulang pekerjaan dan selalu fokus dalam penginputan data dan uang supaya tidak terjadi kesalahan perhitungan uang maupun data nasabah.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana diperoleh jumlah karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik mayoritas berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki. Perempuan cenderung membutuhkan waktu persiapan lebih banyak dibandingkan laki-laki karena mereka harus make up terlebih dahulu dan belum lagi karyawan perempuan yang menggunakan hijab. Menurut Kusumadewi (2016) pria memiliki pemikiran sederhana bila dibandingkan perempuan dalam hal memutuskan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dalam hal ini tentunya tim pengembangan sumber daya manusia untuk menerapkan disiplin kerja pada karyawan perempuan memiliki adil yang cukup penting.

Oleh karena itu, karakteristik responden ini tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas. Selain jenis kelamin, lamanya karyawan bekerja juga

digunakan untuk menentukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Dari penyebaran kuesioner diperoleh bahwa kebanyakan karyawan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat Gresik telah bekerja lebih dari 1 tahun. Waktu yang cukup lama tersebut menyebabkan karyawan seharusnya memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian sama berdasarkan penelitian Nasem et. al. (2018) mengungkapkan motivasi kerja serta pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Lalu, hasil dari peneliti Dan et. al. (2020) mengungkapkan adanya dampak yang signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disarikan bahwa $H_{0.2}$ ditolak $H_{1.2}$ diterima, yang bermakna motivasi kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan motivasi kerja berdampak pada produktivitas kerja pada BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Motivasi di dalam suatu instansi atau perusahaan bertujuan menginspirasi semangat kerja para karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan tekun, dan memanfaatkan kemampuan serta keterampilan mereka guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selaras dengan Damayanti & Syahrin (2022), Motivasi Kerja suatu tahapan yang terkait dengan kekuatan, arah, dan keuletan individu dalam berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2014), motivasi merupakan pendorong dalam perilaku manusia yang mengarahkan mereka menuju impian. Prinsip dasar motivasi meliputi prinsip kesenangan, terutama dalam konteks kepuasan pribadi. Salah satu teori yang membahas konsep ini adalah Teori Hirarki Kebutuhan (*Maslow*), yang mencakup hierarki kebutuhan mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, hingga aktualisasi diri. Pada konteks bisnis atau perusahaan, seorang karyawan motivasinya kuat untuk menggapai tujuan cenderung akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Motivasi kerja sangat krusial dan mempunyai dampak besar pada karyawan. Bagi karyawan, motivasi hidup memiliki peran penting sebagai sarana untuk

mengembangkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, memperkuat rasa cinta terhadap pekerjaan, dan merangsang partisipasi karyawan dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, dari perspektif instansi, pemberian motivasi kerja merupakan strategi yang efektif untuk merangsang peningkatan kinerja dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Adanya motivasi, karyawan berharap setiap pekerja bisa dikerjakan dengan tepat waktu (Hasibuan, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Dan et. al. (2020).

Studi ini juga didukung dari hasil penyebaran kuesioner responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana diperoleh jumlah karyawan lebih banyak berjenis kelamin perempuan dimana mereka membutuhkan motivasi kerja yang lebih karena perempuan adalah makhluk yang sering menggunakan perasaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja berdampak pada produktivitas pada karyawan BPRS Amanah Sejahtera Gresik. Selain jenis kelamin, lamanya karyawan juga dapat mempengaruhi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Dari penyebaran kuesioner diperoleh bahwa kebanyakan karyawan telah bekerja lebih dari 1 tahun. Sehingga dengan waktu yang lama mereka telah menerima cukup banyak motivasi kerja yang diberikan oleh BPRS Amanah Sejahtera Gresik. Dapat disarikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas.

4.7.3 Pengaruh Displin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa $H_{0.3}$ ditolak $H_{1.3}$ diterima, yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik, yang mana setiap peningkatan pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal itu mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar responden karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik berjenis kelamin perempuan sebesar 66.7% atau sebanyak 30 responden. Serta sebagian besar karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik rata-rata berusia produktif yaitu antara 23-25 tahun. Mayoritas karyawan BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik sudah bekerja

lebih dari 1 tahun sebesar 46.7% atau sebanyak 21 responden. Keyakinan karyawan tersebut sangat perlu dijaga oleh perusahaan dimana perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya untuk mencapai performa yang telah ditentukan. Serta dalam hal ini sikap dari seseorang karyawan didalam pekerjaannya tentu akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka.

Serta motivasi yang diberikan dalam lingkungan kerja merupakan suatu yang bisa membangkitkan etos kerja mereka. Secara bersamaan, variabel bebas yang berdampak kuat terhadap produktivitas adalah motivasi kerja dengan nilai 0.964. Hal ini berarti karyawan saat bekerja melihat berdasarkan motivasi kerja yang didapatkan dilingkungan kerja. Karena dengan motivasi yang baik mereka akan memperoleh kepuasan dan merasa dihargai. Hal ini sesuai dengan karakteristik usia yang diperoleh yaitu karyawan rata-rata kebanyakan berusia produktif yaitu antara 23-25 tahun. Dapat disarikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka karyawan lebih dapat memaksimalkan produktivitas kinerja mereka. Temuan ini sama dengan hasil penelitian (Usman, 2016),(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) dan (Putu, 2016).

Hasil penelitian sama berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nasem et. al. (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan Dan et. al. (2020). Tingkat absensi yang melebihi batas dapat berdampak signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Oleh sebab itu, para pemimpin usaha harus memberi perhatian serius terhadap tingkat disiplin kerja karyawan, dengan tujuan untuk menciptakan disiplin yang tepat dalam organisasi, sehingga produktivitas kerja karyawan bisa optimal. Menurut Sutrisno (2015), lokasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan di perusahaan. Keberadaan karyawan di tempat kerja dapat memberikan stimulasi positif terhadap produktivitas. Pendapat Handoko (2001) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dalam karyawan cenderung mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Beberapa pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya mengindikasikan motivasi kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja pegawai. Karenanya, peningkatan produktivitas kerja pegawai menjadi fokus utama perusahaan, dengan

tujuan menjaga tingkat motivasi kerja yang kokoh. Hasil penelitian menjelaskan terdapat dampak yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Persamaan regresi memiliki arah koefisien positif. Pengaruh positif mengindikasikan terdapat korelasi searah antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai. Dalam hal ini, jika tingkat motivasi kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja karyawan pun cenderung meningkat.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan juga pembahasan sebelumnya, hasil pengujian yang telah dilangsungkan kepada 45 responden yang merupakan karyawan BPRS Amanah Sejahtera maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja di BPRS Amanah Sejahtera secara kolektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini bisa terjadi karena semakin banyak karyawan yang disiplin tepat waktu, disiplin pengumpulan tugas pekerjaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPRS Amanah Sejahtera. Hal ini dikarenakan dengan adanya kedisiplinan tepat waktu karyawan dapat selalu cek ulang pekerjaan dan selalu fokus dalam memasukkan data dan uang supaya tidak terjadi kesalahan perhitungan uang maupun data nasabah.
3. Motivasi karyawan di BPRS Amanah Sejahtera terbukti mampu memberikan positif pada tingkat motivasi. Hal ini dapat dikarenakan karyawan mampu beradaptasi atau di pindah pekerjaannya dari ke kantor 1 ke kantor lainnya, untuk dapat mengembangkan potensi kinerjanya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

5.2 Saran Penelitian

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka diperoleh saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi BPRS Amanah Gresik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat serta mampu memberikan masukan-masukan serta kebijakan dengan upaya untuk meningkatkan produktivitas dari sumber daya manusia pada perusahaan. Saran yang diberikan sebagai berikut:

- Disiplin kerja dengan nilai terendah yaitu standar kerja yang di tetapkan

perusahaan, hal itu berarti karyawan masih belum melakukan standar kerja yang baik. Hal tersebut dapat disebabkan oleh kurang dilaksanakannya kebijakan terkait peraturan perusahaan dalam melakukan standar kerja pada saat bekerja. Maka dari itu sebaliknya perusahaan lebih menekankan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah dibuat oleh perusahaan, karena perusahaan sudah menetapkan standar kerja dengan tujuan untuk menciptakan standarisasi untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan saat bekerja.

- Diharapkan untuk atasan BPRS Amanah Sejahtera kantor pusat dapat senantiasa untuk dapat meningkatkan motivasi kerja supaya bisa membantu para karyawan yang belum selesai pekerjaannya, dengan diberikan penghargaan karyawan akan termotivasi untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang belum selesai.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan beberapa faktor atau variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti: beban kerja, stres kerja dan variabel lainnya. Selain itu harapan saya peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat analisis yang berbeda dengan harapan penelitian ini dapat terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Christian, K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Damayanti, T. E., & Syahrian. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Danlingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerjakaryawan Di Pt. Y. 249*E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(2), 1–12.
- Dan, K., Kerja, L., Pt, P., & Indah, I. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Febriyanti, A., Vhalery, R., & Muliyani, D. (2022). Effect of Work Motivation on Employee Productivity of PT Astra Credit Companies Fatmawati Branch. *Journal of Social Studies (FOCUS)*, 3(2), 102–106.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 5(1). <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Junianti, E., Rahayuingsih, N., & Surianti, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Investasi*, 6(2), 110–118.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Puspa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.

- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmia MEA (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabrta.
- Putu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rachman, M. A., Rahayuningsih, N., Anwar, S., Manajemen, P. S., & Wiralodra, U. (2022). *5. +Nurjanah (2)*. 8(4), 37–44.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sinambela, S., Naibaho, P., & Simanjuntak, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Dan Corresponding Author : *JMSAB(Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis)*, 4(1), 217–240.
- Sugiyono, P. D. (2012). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono, P. D. (2016). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: ALFABETA.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Allo Jaya di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Wahid, D., Supriyati, & Herawati. (2019). JASIORA Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi*

Sosial Dan Humaniora (JASIORA), 3(2), 88–96.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3258076>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft kuesioner penelitian

DRAFT KUESIONER

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BPRS
AMANAH SEJAHTERA KANTOR PUSAT GRESIK**

Kuesioner ini dibuat sebagai salah satu media untuk mendapatkan data Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BPRS Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik. Data yang telah didapatkan akan digunakan sebagai bahan dalam penyelesaian tugas akhir/skripsi yang sedang Saya lakukan di Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI), Gresik.

Keterangan Jawaban :

Skala	Keterangan	Singkatan
1	Sangat Tidak Setuju	(STS) : Diberi Nilai 1
2	Tidak Setuju	(TS) : Diberi Nilai 2
3	Netral (Ragu-Ragu)	(N) : Diberi Nilai 3
4	Setuju	(S) : Diberi Nilai 4
5	Sangat Setuju	(SS) : Diberi Nilai 5

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

- A. Laki-laki
- B. Perempuan

3. Kelompok Usia :

- A. 18-22
- B. 23-25
- C. 26-28
- D. 29-30

4. Lama Bekerja :

- A. Kurang dari 1 tahun
- B. 1-5 tahun
- C. 6-10 tahun
- D. Lebih dari 10 tahun

DAFTAR PERTANYAAN

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
DISPLIN KERJA (X1)						
Kehadiran						
1.	Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja					
2.	Saya mengambil cuti apabila tidak bisa masuk kerja					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
3.	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya masuk kerja sesuai jam peraturan perusahaan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
6.	Saya berusaha memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
7.	Saya selalu teliti dalam bekerja					
8.	Saya penuh perhitungan dalam bekerja					
MOTIVASI KERJA (X2)						
Kinerja						
9.	Saya bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
10.	Saya beradaptasi untuk mengembangkan kinerja					
Penghargaan						
11.	Saya bekerja untuk mendapat penghargaan					
12.	Saya lembur untuk mendapat bonus					
Tantangan						
13.	Dalam bekerja saya memperoleh tantangan					
14.	Dalam bekerja saya menemui problem					
Tanggungjawab						
15.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
16.	Saya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas ketika sudah selesai					
Pengembangan						
17.	Saya bekerja untuk mengembangkan potensi					

	diri					
18.	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan potensi					
Keterlibatan						
19.	Saya terlibat dalam penyelesaian masalah ditempat kerja					
20.	Saya terlibat dalam proses pengambilan keputusan ditempat kerja					
Kesempatan						
21.	Saya bekerja untuk mendapatkan kesempatan meningkatkan karir					
22.	Saya berkesempatan untuk memimpin sebuah rapat					
PRODUKTIVITAS (Y)						
Kemampuan						
23.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
24.	Saya menyelesaikan masalah sesuai kemampuan saya					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
25.	Saya bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
26.	Saya bekerja lembur untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
Semangat Kerja						
27.	Pujian dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja					
28.	Pujian dari pimpinan membuat saya semangat dalam bekerja					
Pengembangan Diri						
29.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat ditempat kerja					
30.	Saya terus mempelajari perkembangan didunia kerja					
Mutu						
31.	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan					
32.	Pelatihan diberikan kepada karyawan untuk peningkatan mutu					
Efisiensi						
33.	Saya pandai memanfaatkan waktu untuk mencapai efisiensi kerja					

34.	Saya menggunakan fasilitas kerja untuk mencapai efisiensi kerja					
-----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian



Gresik, 22 Mei 2023

Nomor : 480/KI.05/03-01.01.01/05.23
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan HRD
PT. Bank BPR Syariah Amanah Sejahtera
Jl. Kalimantan No.107, Wonorejo, Yosowilangun, Kec. Manyar
Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Penyusunan Skripsi sebagai syarat kelulusan Mahasiswa Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI), maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Moch Fadil Musofi
NIM : 1011810055
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BPR Syariah Amanah Sejahtera Kantor Pusat Gresik
Dosen Pembimbing : Dr. Gatot Kustydjji, S.E., M.Si

untuk dapat melakukan penelitian dan analisis pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun waktu pelaksanaan Penelitian Skripsi Mahasiswa UISI tersebut, pada tanggal **25 Mei - 25 Juni 2023**. Besar harapan kami agar Bapak/Ibu dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami. Selanjutnya kami akan menunggu konfirmasi dan kabar baik dari Bapak/Ibu. Contact person yang dapat dihubungi untuk Penelitian Skripsi Mahasiswa UISI tersebut adalah Moch Fadil Musofi di nomor HP. 081234520165 dan alamat e-mail moch.musofi18@student.uisi.ac.id.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian, kerjasama dan terpenuhinya permohonan ini kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
Bagian Akademik UISI



Muhammad Arif Rasydi, S.Kom., M.Sc.
NIP. 8916235

Tembusan Yth. :
1. Wakil Rektor I
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip

Kompleks PT. Semen Indonesia, Jl. Veteran, Gresik 61122.
Telp : (031) 3985482; (031) 3981732 ext.3661,3662; Fax : (031) 3985481
Website : www.uisi.ac.id ; email : info@uisi.ac.id

Lampiran 3 Hasil Uji Spss

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DISPLIN KERJA
DK1	Pearson Correlation	1	.544**	.670**	.930**	.490**	.615**	.623**	.911**	.947**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK2	Pearson Correlation	.544**	1	.650**	.445**	.493**	.296*	.234	.544**	.673**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.002	.001	.048	.121	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK3	Pearson Correlation	.670**	.650**	1	.600**	.486**	.282	.355*	.575**	.749**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.001	.060	.017	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK4	Pearson Correlation	.930**	.445**	.600**	1	.458**	.538**	.535**	.844**	.880**
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.000		.002	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK5	Pearson Correlation	.490**	.493**	.486**	.458**	1	.157	.183	.582**	.630**
	Sig. (2- tailed)	.001	.001	.001	.002		.304	.230	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK6	Pearson Correlation	.615**	.296*	.282	.538**	.157	1	.670**	.615**	.675**
	Sig. (2- tailed)	.000	.048	.060	.000	.304		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK7	Pearson Correlation	.623**	.234	.355*	.535**	.183	.670**	1	.523**	.667**
	Sig. (2- tailed)	.000	.121	.017	.000	.230	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DK8	Pearson Correlation	.911**	.544**	.575**	.844**	.582**	.615**	.523**	1	.916**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
DISPLIN KERJA	Pearson Correlation	.947**	.673**	.749**	.880**	.630**	.675**	.667**	.916**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
MK1	Pearson Correlation	1	.544*	.495**	.653**	.444*	.653**	.653**	.494**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.000	.000	.001	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK2	Pearson Correlation	.544**	1	.379*	.442**	.541*	.442**	.442**	.259	.379*
	Sig. (2-tailed)	.000		.010	.002	.000	.002	.002	.086	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK3	Pearson Correlation	.495**	.379*	1	.490**	.320*	.490**	.490**	.648**	1.000*
	Sig. (2-tailed)	.001	.010		.001	.032	.001	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK4	Pearson Correlation	.653**	.442*	.490**	1	.391*	1.000*	1.000*	.515**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.008	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK5	Pearson Correlation	.444**	.541*	.320*	.391**	1	.391**	.391**	.276	.320*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.032	.008		.008	.008	.067	.032
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK6	Pearson Correlation	.653**	.442*	.490**	1.000*	.391*	1	1.000*	.515**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.008		.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK7	Pearson Correlation	.653**	.442*	.490**	1.000*	.391*	1.000*	1	.515**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.008	.000		.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK8	Pearson Correlation	.494**	.259	.648**	.515**	.276	.515**	.515**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.086	.000	.000	.067	.000	.000		.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK9	Pearson Correlation	.495**	.379*	1.000*	.490**	.320*	.490**	.490**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.001	.032	.001	.001	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK10	Pearson Correlation	.494**	.259	.648**	.515**	.276	.515**	.515**	1.000*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.086	.000	.000	.067	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK11	Pearson Correlation	.653**	.442*	.490**	1.000*	.391*	1.000*	1.000*	.515**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.008	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK12	Pearson Correlation	.686**	.472*	.486**	.670**	.437*	.670**	.670**	.634**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK13	Pearson Correlation	.653**	.442*	.490**	1.000*	.391*	1.000*	1.000*	.515**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.008	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MK14	Pearson Correlation	1.000*	.544*	.495**	.653**	.444*	.653**	.653**	.494**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.001	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.796**	.602*	.754**	.864**	.558*	.864**	.864**	.726**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Correlations

		MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MOTIVASI KERJA
MK1	Pearson Correlation	.494**	.653**	.686**	.653**	1.000**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK2	Pearson Correlation	.259	.442**	.472**	.442**	.544**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.086	.002	.001	.002	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45
MK3	Pearson Correlation	.648**	.490**	.486**	.490**	.495**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK4	Pearson Correlation	.515**	1.000**	.670**	1.000**	.653**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK5	Pearson Correlation	.276	.391**	.437**	.391**	.444**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.067	.008	.003	.008	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK6	Pearson Correlation	.515**	1.000**	.670**	1.000**	.653**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK7	Pearson Correlation	.515**	1.000**	.670**	1.000**	.653**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK8	Pearson Correlation	1.000**	.515**	.634**	.515**	.494**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK9	Pearson Correlation	.648**	.490**	.486**	.490**	.495**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK10	Pearson Correlation	1	.515**	.634**	.515**	.494**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK11	Pearson Correlation	.515**	1	.670**	1.000**	.653**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK12	Pearson Correlation	.634**	.670**	1	.670**	.686**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK13	Pearson Correlation	.515**	1.000**	.670**	1	.653**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
MK14	Pearson Correlation	.494**	.653**	.686**	.653**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.726**	.864**	.804**	.864**	.796**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	Pearson Correlation	1	1.000*	.490**	.515**	1.000*	.670**	.490**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.490**	.515**	1.000*	.670**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.490**	.490**	1	.648**	.490**	.486**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.515**	.515**	.648**	1	.515**	.634**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	1.000**	1.000*	.490**	.515**	1	.670**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.670**	.670**	.486**	.634**	.670**	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.490**	.490**	1.000*	.648**	.490**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45

P8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.653** .000 45	.653** .000 45	.495** .001 45	.494** .001 45	.653** .000 45	.686** .000 45	.495** .001 45
P9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 45	1.000* .000 45	.490** .001 45	.515** .000 45	1.000* .000 45	.670** .000 45	.490** .001 45
P10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000** .000 45	1.000* .000 45	.490** .001 45	.515** .000 45	1.000* .000 45	.670** .000 45	.490** .001 45
P11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.580** .000 45	.580** .000 45	.443** .002 45	.446** .002 45	.580** .000 45	.552** .000 45	.443** .002 45
P12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.515** .000 45	.515** .000 45	.648** .000 45	1.000* .000 45	.515** .000 45	.634** .000 45	.648** .000 45
PRODUKTIVITA S	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.892** .000 45	.892** .000 45	.751** .000 45	.769** .000 45	.892** .000 45	.810** .000 45	.751** .000 45

Correlations

		P8	P9	P10	P11	P12	PRODUKTIVITA S
P1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.653** .000 45	1.000** .000 45	1.000** .000 45	.580** .000 45	.515** .000 45	.892** .000 45
P2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.653** .000 45	1.000** .000 45	1.000** .000 45	.580** .000 45	.515** .000 45	.892** .000 45
P3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed)	.495** .001	.490** .001	.490** .001	.443** .002	.648** .000	.751** .000

	N	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.494**	.515**	.515**	.446**	1.000**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.653**	1.000**	1.000**	.580**	.515**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.686**	.670**	.670**	.552**	.634**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.495**	.490**	.490**	.443**	.648**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	1	.653**	.653**	.426**	.494**	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.653**	1	1.000**	.580**	.515**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson Correlation	.653**	1.000**	1	.580**	.515**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P11	Pearson Correlation	.426**	.580**	.580**	1	.446**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45
P12	Pearson Correlation	.494**	.515**	.515**	.446**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.744**	.892**	.892**	.694**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	8

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	14

Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	12

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
DISPLIN KERJA	.150	6.648
MOTIVASI KERJA	.150	6.648

Analisis Regresi Linier Berganda dan uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.019	1.760		-.579	.566
DISPLIN KERJA	.512	.135	.345	3.805	.000
MOTIVASI KERJA	.577	.081	.646	7.117	.000

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3175.270	2	1587.635	382.399	.000 ^b
	Residual	174.375	42	4.152		
	Total	3349.644	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA

Koefisien Determinasi R²

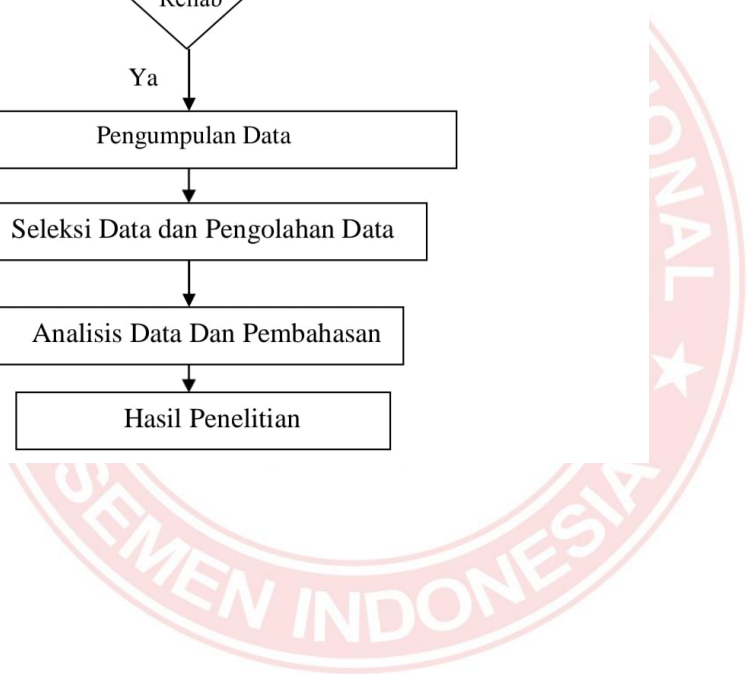
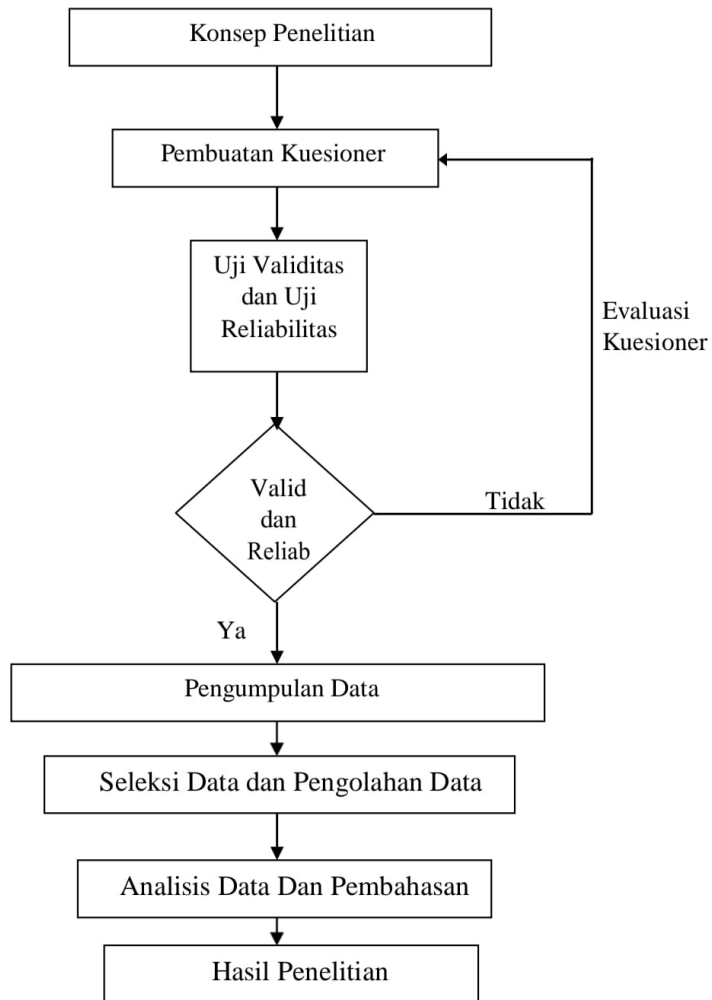
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	2.038

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA



Lampiran 4 Alur Penelitian



Lampiran 5 Dokumentasi



BIODATA PENULIS



Moch Fadil Musofi adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari sepasang orang tua yang penyayang yaitu Bapak Suprayitno dan Ibu Sumarmi. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan di kota Gresik pada tanggal 29 Januari 1999. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN Boteng dan jenjang SMP di SMPN 1 Menganti dan di SMAN 1 Menganti, hingga akhirnya penulis bisa menempuh masa kuliah di Program Studi Manajemen Universitas Internasional Semen Indonesia. Penulis yang akrab di panggil Fadil selama masa kuliah disibukkan dengan bisnis kecil-kecilan dirumah dan juga aktif di beberapa kepanitiaan serta organisasi untuk menambah wawasan dan relasi yang luas dan berguna untuk kehidupan setelah masa perkuliahaan. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir. Semoga dengan penulisan penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Apabila ada yang perlu ditanyakan kepada peneliti, dapat menghubungi email berikut moch.musofi18@student.uisi.ac.id Sekian merupakan biografi yang cukup singkat dari Moch Fadil Musofi dengan segala kesederhanaannya semoga dapat terinspirasi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya.

